



Студенттер мен жас ғалымдардың  
**«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»**  
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

XIII Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
**«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»**

The XIII International Scientific Conference  
for Students and Young Scientists  
**«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»**



12<sup>th</sup> April 2018, Astana

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2018»  
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS  
of the XIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2018»**

**2018 жыл 12 сәуір**

**Астана**

**УДК 378**

**ББК 74.58**

**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

**ISBN 978-9965-31-997-6**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2018

В современной мировой экономике акцент делается не столько на материальные ценности сколько на интеллектуальный потенциал. Способность нации поддерживать современную, и эффективную систему образования, повышать интеллектуальный потенциал рабочей силы путем обучения, которая становится критически важным фактором для обеспечения конкурентоспособности страны.

На сегодняшний день казахстанские экономисты подтверждают значимость человеческих ресурсов для национальной экономики в условиях высококонкурентной среды.

На современном этапе развития научно-технического прогресса роль человека имеет огромное значение. Сегодня это главный стратегический ресурс любого предприятия в борьбе с конкурентами. Это обуславливается его способностью к творчеству, которое в настоящее время становится решающим условием успеха любой деятельности. В этой связи мы понимаем что персонал является наиболее сложным объектом управления в организации, так как имеет возможность решать самостоятельно любые вопросы, имеет субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию и критически относится к предъявляемым к нему требованиям.

Количество и качество человеческих ресурсов является основополагающими факторами, определяющими будущее страны, в этой связи каждый руководитель должен приложить все усилия для реализации общенациональных целей сохранения устойчивости, роста экономического потенциала, и неуклонного улучшения условий развития персонала.

#### **Список использованных источников:**

1. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А. Управление персоналом: Учебник/Под ред. АЯ Кибанова. М.: РИОР, 2010.-288 с.
2. Kurmanov N. et al. Human development index: place of Kazakhstan in the modern world //Қазақстан Республикасы. – 2016. – С. 14.
3. Kurmanov N. et al. Labor Activity Motivation in Oil and Gas Companies: The Case of Kazakhstan //Proceedings in ARSA-Advanced Research in Scientific Areas. – 2013. – №. 1.

ӘОЖ 338.242

### **ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БИЗНЕСТІҢ ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

**Айдын Ақжол**

*Akjalt@126.com*

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ 2 курс магистранты, Астана, Қазақстан Республикасы  
Ғылыми жетекшісі – Бакирбекова А.М.

Қазіргі заманда бизнесті жүргізу оның әлеуметтік жауапкершілігімен біте қайнасқан, оның мәнісі салықтарды, әлеуметтік аударымдар мен басқа да міндетті төлемдерді толық және уақтылы төлеуде, жұмыс орындарын сақтауда, қызметкерлердің құқықтарын қамтамасыз етіп, қорғауда, әлеуметтік кепілдіктер беруде, еңбекақыны уақтылы төлеуде болып отыр. Кезінде Э. Карнеги әлеуметтік жауапкершіліктің негізгі қағидаларын былайша тұжырымдаған: «біріншісі – қайырымдылық қағидасы, екіншісі – қызмет ету қағидасы. Әлеуметтік жауапкершілік деп қайырымдылық та, демеушілік те, жебеушілік те, мейірімділік те түсініледі». Оңтүстік Қазақстан облысының басшылығы іскерлік бастамаларды қолдаудың, іскерлік ортаны дамытудың арқасында ғана кәсіпкерлерде адамдарға жәрдемдесуге деген ұмтылысты оятуға болатынын түсінеді [1, б.,96].

Соңғы бірнеше онжылдықта, бизнес өзінің қоршаған ортаны қорғау бойынша, әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешу, жергілікті қауымдастықтардың өмір сүру сапаларының жоғарлауы, адам құқығын сақтау, жемқорлыққа қарсы күрес сияқты мәселелердің маңыздылығын қоғам сезіну үшін өз жауапкершілігінің үлкен жолын жасады. Нәтижесінде тек қана компанияға пайда әкелуге ғана бағдарланбай, сонымен қатар қоғамдық

іс шараларда жақсартуға және экологиялық тұрақтылықты сақтауға бағдарланып, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік біртіндеп бизнестің жаңа философиясына айналды [2].

Әлеуметтік жауапты бизнес әрқашанда мемлекет тарапынан қолдау тауып, қоғам тарапынан қоштау көреді. Осы тұрғыдан алғанда зерттелетін тақырып өзекті мәселе болып табылады.

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі – жеке әлеуметтік топтар мен жалпы қоғамның өмір сүру сапасына әсер ететін жанама айқындалған немесе айқындалмаған заңнаманың (этика, экология қайырымдылық, мейірімділік, жанашырлық және т.б. саладағы) ережелер мен нормаларын ұстану үшін бизнес субъектілерінің жауапкершілігі. Жауапкершілік бизнес қажеттіліктері мен қоғамның қажеттіліктерін елемей немесе көңіл болмауы нәтижесінде бизнестің осы түрі үшін ресурстық база болып табылатын аумақтарда, еңбек күшінің ұдайы өндірісін баяулату кезінде пайда болады.

Нарықтағы компанияның жетістігі – белгілі бір салымдардың мемлекеттің әлеуметтік бағытына жұмсалуды болып табылады. Практикада көрсеткендей, жоғарғы әлеуметтік жауапкершілік фирманың немесе кәсіпорынның қалыпты имиджін құруына мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде компанияға келесідей айқын пайда береді:

- тұтынушылардың артуы, әріптестер байланысының тұрақтануына;
- сақтандыру мен несие алу жеңілдігіне;
- мемлекеттік құрылыммен қарым – қатынастың жақсаруына;

- ішкі және халықаралық нарықта компанияның рейтингінің жоғарылауына мүмкіндіктер береді. Бизнес әлеуметтік жауапкершілік қағидалары өмірге қоғамдық күтілімдер негізінде келген және олар жалпы түрде келесілерге келіп тіреледі: ұйымдар қоршаған ортаны қорғау, денсаулық сақтау, азаматтар мен тұтынушылардың құқығын қорғау сынды салаларды ашық және белсенді әрекет етуі керек. Яғни, өз табысының жартысын қоғам қажеттіліктері жұмсауы қажет, және бұл ашық, жүйелі, ауқымды түрде болуы керек және өзекті мәселерді шиеленістерді болдырмай, саясат және дін аумағында ешбір басымдықсыз әрекет етуі керек. Бизнес әлеуметтік жауапкершіліктің Қазақстандық үлгісі әзірге мемлекетке, меншік иесі және жұмысшыларға бағытталады, дегенмен қоғамның дамуына қарай жергілікті қауымдастықтарды, тұтынушылар және басқа да стейкхолдерлерді тарту орын алады. Қазақстандағы әлеуметтік жауапты бизнестің мәселелеріне қатысты пікір алмасу мен келешек жоспарларының нәтижелі моделінің және жалпы ұлттық деңгейде оның практикалық жүзеге асыру мүмкіндігінің инициаторы «Атамекен» ҚР кәсіпкерлері мен жұмыс берушілерінің бірлестігі, Қазақстандағы Біріккен Ұлттар Ұйымының (БҰҰ) даму бағдарламасы және «Перспектива» саясаттану зерттеулер орталығы, Қазақстанның бәсекеге қабілетті және қарқынды дамитын 50 мемлекет қатарына кіру стратегиясының шеңберінде, Президент Нурсұлтан Назарбаев бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің халықаралық стандарттардың қоғамды келешекте модернизациялаудың ең басты мақсаты ретінде енгізудің қажеттілігіне көңіл аударды. Қалыпты даму үшін бизнестің әлеуметтік жауапкершілігіне қатысты сұрақтар Қазақстан Республикасымен ұлттық басымдылық пен ерекшеліктер негізінде және халықаралық процесстер, БҰҰ Ғаламдық шартымен қоса бағдарламалар мен бастамаларға белсенді қатысу арқылы анықталып, жүзеге асырылады. Жеке кәсіпкерлік субъектілерін әлеуметтік мәселелерді шешуге ынталандырудың, озық тәжірибені насихаттау және кеңінен таратудың маңызды шараларының тағы да бірі Мемлекет басшысының Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі «Парыз» конкурсын белгілеуі болып табылады [3]. БҰҰ Жаһандық келісімшарт қағидадарының қозғалысы жөніндегі келісім ішкі әлеуметтік жауапкершіліктің енгізілуіне ықпал етті.

Бүгінде аталмыш Келісімге Қазақстанның ұлттық экономикалық «Атамекен Одағы» палатасы, Еуразиялық табиғи ресурстар корпорациясы, Қазақстанның тауар өндірушілер мен экспорттаушылар Одағы, сондай-ақ республиканың 226-дан астам кәсіпорындары қосылды. БҰҰ Жаһандық келісімшарт қағидадарының қозғалысы туралы келісімі бойынша жұмыс

берушілердің әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы міндеттемелерін орындау нәтижесінде:

- кәсіпорындардағы ең төменгі еңбекақы мөлшері шамамен 10,1 пайызға өсті;
- орташа еңбекақы мөлшері орташа есеппен 12,7 пайызға артты;
- кәсіпорындардағы жастардың салыстырмалы үлесі артты.

Министрлік әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі меморандумдардың екі түрінің мониторингі бойынша жұмыс жүргізуде: Әлеуметтік жобаларды іске асыру жөніндегі меморандумдар; Өндірістік процестердің тұрақтылығы, әлеуметтік қорғау, еңбек құқығын және ірі тау-кен кәсіпорындарының қызметкерлерге кепілдіктерді қамтамасыз ету мәселелері жөніндегі өзара ынтымақтастық туралы меморандумдар. Сондай-ақ, негізгі тұтынушы тауарларға және қазақстандық қамтудың үлесін арттыруға байланысты меморандумдар қабылдануда [4, б.116].

Еліміздегі бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі мәселесінің қолданысқа енгізілуін шетелдегі кәсіпкерліктің әлеуметтік жауапкершілігін тәжірибеде қолдану және өзге елдердегі бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің негізгі даму тенденцияларына талдау жасаудан бастауға болады. Зерттеушілер бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің кем дегенде төрт моделін бөліп қарастырады.

Манипулятивті модель – қоғамдық пікірді манипуляциялау, фирманың коммерциялық мақсаттарына жету үшін оның бірбағыттылығы өңделуі. Нарықтық экономика қалыптасуының бастапты сатыларында дәл осындай айтылу сөзсіз орынды. Дегенмен, нарықтық қатынастардың, әлеуметтік-саяси өмірдің жетілуіне, экономиканың тұрақтануына қарай бұл ыңғайдың залалдық пен алдын болжай алмайтынтындық тұстары ғана анық көрініп қоймай, фирманың мақсаттары мен ұзақмерзімді мүдделері үшін бірбетті қауіп байқалады.

Ақпараттандыру моделі- бұл модельге жарнамалық-насихат әсерінен фирманың әлеуметтік ортасы оның әрекеттерін дұрыс түсініп, адекватты үн қатуына, оған қалыпты қарап, қолдау танытуы үшін фирманың мүмкіндіктері мен тілегін түсіндіру мақсатында қоғамды ақпараттандыру. Өзара түсіністік моделі -бұл жағдайда мәселе тек өз мүдденді дұрыс ұғындыру ғана емес, сонымен қатар өзгенің де мүдделеріне түсіністікпен қарау.

Әлеуметтік серіктестік моделі- анағұрлым кемелденген модель, қоғамдық пікір және әлеуметтік ортаны түгел түсіну, талдау және зерттеуге бағытталған, нарықпен ғана емес, сондай-ақ фирманың әлеуметтік ортасы: билік органдары, БАҚ, қоғамдық ұйымдар, ұйымдаспаған көпшілікпен, өз қызметкерлерімен өзара жауапты қарым-қатынастар орнату . Модельдердің қай-қайсысы болсада, бір-біріне басымдық танытып тұр – бизнес өзі әрекет ететін қоғамға қатысты әрқайсысы да адекватты және адекватты емес болуы мүмкін.

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің американдық моделі дәстүрі жағынан ең бай болып саналады. Британдық және континентальды жүйелер сыртқы демеушілердің арқасында соңғы 20-25 жылда өз дамуында біраз импульс алды. Американдық доктрина, британдық және континентальды жүйелерге қарағанда соңғы 100 жыл ішінде америка қоғамының даму ағымымен ақырындап қана унисонға жылжи отырып, айтарлықтай трансформацияға ұшырамады. Британдық іскерлік қауымдастық әлеуметтік жауапкершілік идеясына, континентальды бизнеске қарағанда әлдеқайда сезімтал. Американың бай мұрасына қарамастан, соңғы 20-25 жыл көлеміндегі британдық және континентальды модельдер еліміз үшін бүгінгі тенденцияларды ескере отырып айтатын болсақ, өте пайдалы.

2015 жылдың 10 сәуірінде Республикалық үшжақты комиссияның әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу бойынша кезекті отырысы өтті. Республикалық үшжақты комиссия отырысының дәстүрлі мәселесі – салалар мен аймақтардағы еңбек қатынастарының жағдайын қарауда басты назар аударылатын аса проблемалық кәсіпорындар мәселелері болды.

Еңбек даулары картасының қорытындысына сәйкес 2017 жылдың наурыз айында Қарағанды және Ақмола облыстары жоғары қауіп-қатер аймағында болды. Қарағанды облысы бойынша «АрселлорМитталТеміртау» АҚ, «Қазақмыс Корпорациясы» ЖШС және

«Оливия» ЖШС кәсіпорындары проблемалы болып танылса, екінші аймақта ондай кәсіпорындардың саны 21-ге жетті. Көптеген жағдайда негізгі фактор кәсіпорындардың толымсыз жұмыс уақытына көшуі болды, ол өз кезегінде еңбекақының кешіктірілуіне және азайтылуына, кейбір штаттық бірліктердің қысқартылуына әкеліп соқтырды [5]. Республикалық үшжақты комиссияның әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу бойынша 2015 жылдың 24 ақпанындағы шешімін орындау мақсатында барлық аймақтарда әлеуметтік әріптестермен кеңестер өткізіліп және жұмыс орындарын сақтау және қызметкерлерді босатуды болдырмау сұрақтары бойынша аймақтық әлеуметтік әріптестік келісімдерге өзгертулер енгізілді.

Тәуелсіздік жылдарында еліміз әлемдік экономиканың халықаралық ақша-тауар қатынастарына тығыз ықпалдасқан бөлігіне айналды. Әлемде орын алып жатқан дағдарыс көріністері, сөзсіз, еліміздің экономикасына кері әсерін тигізеді. Мемлекет теңдессіз шаралар қабылдап, кәсіпкерлікті дамытудың жемісті шетелдік үлгілерін бағдарға ала отырып, бизнеске қолдау көрсетуді жалғастыруда. Мемлекет қолайлы жағдай жасай алады, алайда кәсіпкерлер өздері ұзақ мерзімді дамуға қамданбаса, тіпті бірлесе атқарылған әрекеттер қауқарсыз болады. Отандық бизнестің үнемі құбылып тұратын жағдайларда тиімді өмір сүру дағдыларын иелене бастауы, инновациялар мен заманауи тәсілдерді енгізе отырып, өз өнімділіктерін арттыруы, басқарушылық және өндірістік процестерді жетілдіруі, халықаралық деңгейде бәсекелесуге үйренуі маңызды. Ел экономикасының нақты мүмкіндіктеріне қарай, халыққа әлеуметтік қамқорлықтың деңгейі әр кезеңде әртүрлі жағдайда болған. Тәуелсіздіктің алғашқы жылдарында бұл мәселе аса күрделі болды. Алайда, соңғы он жылда мемлекеттің адам капиталының даму дәрежесін көрсететін білім мен ғылым, денсаулық сақтау, мәдениет және әлеуметтік қорғау салаларына жұмсап жатқан қаражатының сегіз есе өсуі бұл бағытта атқарылып жатқан ауқымды жұмыстың қарқындылығын байқатады.

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі:**

1. Власть, бизнес, общество в регионах: неправильный треугольник / под ред. Н. Петров и А. Титков; Моск. Центр Карнеги. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010.— 431 с.
2. «ҚазАқпарат» ҰК ААҚ. Ерлік Ержанұлы. «Қазақстанда корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік дамудың бастапқы сатысында тұр» — Алматы. 2012 ж. 26 қаңтар.
3. Бизнестіңәлеуметтікжауапкершілігіжөніндегі конкурс ресми сайты // <http://paryz.kz>
4. Есберген Р.А. Государственная поддержка малого и среднего бизнеса\Р.А.Есберген. — Ақтобе: РИО АГУ им. К. Жубанова, 2010.-484с.
5. Қайырымды Болайық, Ағайын Немесе Бизнестің Әлеуметтік Жауапкершілігі Хақында Бірер Сөз /А. Бижанов // <http://www.egemen.kz/?p=5450>

УДК 351/354

### **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Айкинова Индира Мажитовна**

*[rkaugabaeva@bk.kz](mailto:rkaugabaeva@bk.kz)*

магистрант, кафедра «Менеджмент и маркетинг» Казахского университета экономики,  
финансов и международной торговли, г.Астана  
Научный руководитель - Бейсенғалиев Б.Т.

Стратегическое управление человеческими ресурсами (УЧР) - термин, означающий интегрированный подход к разработке стратегий УЧР, которые дают организации возможность достичь своих глобальных целей.